

**UNIVERSIDADE DE LISBOA**  
**FACULDADE DE PSICOLOGIA**



**ESTUDO EXPLORATÓRIO DAS RELAÇÕES ENTRE AS  
DIMENSÕES DA EMPREGABILIDADE E OS FACTORES  
DA PERSONALIDADE EM ALUNAS FINALISTAS DO  
MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

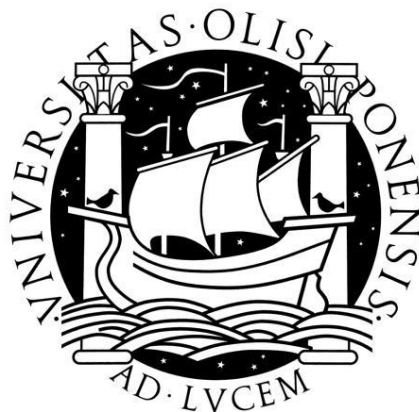
**Rute Cardoso Nunes Policarpo**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**(Secção de Psicologia da Educação e da Orientação)**

**2010**

**UNIVERSIDADE DE LISBOA**  
**FACULDADE DE PSICOLOGIA**



**ESTUDO EXPLORATÓRIO DAS RELAÇÕES ENTRE AS  
DIMENSÕES DA EMPREGABILIDADE E OS FACTORES  
DA PERSONALIDADE EM ALUNAS FINALISTAS DO  
MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**Rute Cardoso Nunes Policarpo**

**Dissertação orientada pela Professora Doutora Alexandra Figueiredo**

**de Barros**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**(Secção de Psicologia da Educação e da Orientação)**

**2010**

## **Agradecimentos**

Gostaria de começar por agradecer à Professora Doutora Alexandra Barros, sem a qual este trabalho não existiria. Por todo o apoio que me deu, mas essencialmente pela paciência que teve para comigo e por não ter desistido de mim.

A todos os meus colegas de curso que se disponibilizaram a responder aos inventários do meu estudo.

Aos meus colegas de secção com quem ao longo destes dois anos partilhei sonhos e angústias.

Aos meus pais, por terem acreditado em mim e por não me terem deixado perder de vista o objectivo final de todo este esforço.

E por último, ao meu namorado, que com toda a sua paciência e compreensão me ajudou a ultrapassar os momentos mais difíceis e a saber apreciar as pequenas vitórias.

## Resumo

Este estudo procurou explorar as relações entre as dimensões da empregabilidade e os factores da personalidade, recorrendo a dois instrumentos, o DME, *Dispositional Measure of Employability* que mede as dimensões Abertura às mudanças no trabalho, Resiliência no trabalho e na carreira, Proactividade no trabalho e na carreira, Motivação na carreira e Identidade Profissional, e o NEO-PI-R, *NEO Personality Inventory*, do qual foram apenas usadas as escalas Extroversão, Abertura à experiência e Conscienciosidade.

Em termos metodológicos, o trabalho subdividiu-se em duas etapas: um estudo piloto e o estudo principal. O estudo piloto teve como principal objectivo testar a tradução que havia sido feita ao instrumento DME.

No estudo principal foram aplicados o DME e o NEO-PI-R a 54 sujeitos do sexo feminino provenientes de uma amostra de conveniência de finalistas do Mestrado Integrado em Psicologia. Os resultados obtidos revelaram correlações significativas em sentido positivo entre as escalas Extroversão e Resiliência no trabalho e na carreira, e desta escala com as facetas Emoções positivas e Actividade e ainda a faceta Emoções positivas com a escala Optimismo no trabalho.

A faceta Acções, da escala Abertura à experiência, correlaciona-se positiva e significativamente com as escalas Abertura às mudanças no trabalho e Proactividade no trabalho e na carreira assim como a faceta Ideias com a escala Resiliência no trabalho e na carreira.

A escala Conscienciosidade correlaciona-se positiva e significativamente com as escalas Motivação na carreira e Optimismo no trabalho, assim como a faceta Competência com as escalas Proactividade no trabalho e na carreira, Resiliência no

trabalho e na carreira, e Optimismo no trabalho, e ainda a faceta Dever com a escala Optimismo no trabalho, e a escala Esforço de realização com todas as escalas do DME; por último a faceta Autodisciplina com as escalas Motivação na carreira e Optimismo no trabalho.

**Palavras-chave:** Empregabilidade; proactividade; resiliência; optimismo

## **Abstract**

The present study's main objective was to explore the relations between employability dimensions and personality factors, using two instruments, DME, Dispositional Measure of Employability which measures the dimensions Openness to Changes at Work, Work and Career Proactivity, Career Motivation, Work and Career Resilience and Work Identity, and NEO-PI-R, NEO Personality Inventory, from which were selected the dimensions Extraversion, Openness and Conscientiousness.

To reach this goal, the study was divided into two parts: a pilot study and a main study. The pilot's study objective was to test the translation that had been made of DME.

In the main study, DME and NEO-PI-R were applied to 54 female subjects, senior students of the Master's Degree in Psychology. The results showed a significant positive correlation between Extraversion and Work and Career Resilience, and between this scale with Positive emotions and Activity, also of Positive emotions with Optimism at work.

There were also shown correlations between Actions with Openness to Changes at Work and Work and Career Proactivity, and also of Ideas with Work and Career Resilience.

Conscientiousness showed a positive and significant correlation with Career Motivation and Optimism at work, and also of Competence with Work and Career Proactivity, Work and Career Resilience and Optimism at work, and also of Dutifulness with Optimism at work, and of Achievement striving with all of DME scales and at last of Self-discipline with Career Motivation and Optimism at work.

**Keywords:** Employability; proactivity; resilience; optimism

## Índice

<b>Introdução</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo 1 – Enquadramento Teórico</b>	<b>3</b>
1.1.O conceito de empregabilidade	3
1.3.O Modelo dos Cinco Factores da Personalidade	7
<b>Capítulo 2 - Metodologia</b>	<b>14</b>
2.1.Estudo Piloto	14
2.1.1.Amostra	14
2.1.2.Medidas	14
2.1.3.Procedimento	16
2.2.Estudo Principal	17
2.2.1.Amostra	17
2.2.2.Medidas	17
2.2.3.Procedimento	19
<b>Capítulo 3 – Análise de Resultados</b>	<b>20</b>
3.1.Análise dos resultados do DME	20
3.2.Análise dos resultados do NEO-PI-R	26
3.3.Correlações entre as escalas do DME e as escalas e facetas do NEO-PI-R	28
<b>Capítulo 4 - Discussão de Resultados</b>	<b>34</b>
<b>Referências Bibliográficas</b>	<b>41</b>

## Introdução

O Desemprego é um tema recorrente na nossa sociedade, sendo por isso, bastante presente nas investigações, principalmente pelo impacto social que o mesmo acarreta.

No entanto, tendo em conta as actuais condicionantes do mercado e o inevitável aumento do número de desempregados, torna-se necessário que cada pessoa encontre novas formas de se valorizar no mercado de trabalho.

Apesar dos profissionais de aconselhamento de carreira poderem trabalhar, com as pessoas que os procuram, todas as questões relacionadas com a procura activa de emprego, não existe ainda, em Portugal, muita investigação sobre instrumentos que possam medir objectivamente as diversas dimensões associadas à empregabilidade.

Assim, o objectivo principal deste estudo é levar a cabo um primeiro estudo exploratório do instrumento DME, *Dispositional Measure of Employability* (Fugate & Kinicki, 2008).

Tal como já foi referido, a actual crise económica tem consequências graves quer na subida da taxa de desemprego, quer no descrédito geral que afecta de forma proeminente os jovens.

Segundo o Instituto Nacional de Estatística de Agosto de 2010, “No 2º trimestre de 2010, a taxa de desemprego foi estimada em 10,6%. Este valor é superior ao do trimestre homólogo de 2009, em 1,5 p.p., e igual ao do trimestre anterior. A taxa de desemprego dos homens foi de 9,7% e a das mulheres foi de 11,5%. Ambas subiram face ao trimestre homólogo de 2009 (1,0 p.p. e 2,0 p.p., respectivamente).

Face ao trimestre anterior, a taxa de desemprego dos homens diminuiu e a das mulheres aumentou (0,1 p.p. nos dois casos)”.



Estes valores mostram-nos a urgência de travar este processo e de dar às pessoas as ferramentas necessárias para mostrarem ao mercado de trabalho as suas competências e qualidades para exercer determinada profissão.

## Capítulo 1 – Enquadramento Teórico

### 1.1.O conceito de empregabilidade

A primeira operacionalização do conceito de empregabilidade surge no início do século XX, focando-se apenas, no entanto, na dicotomia empregado/desempregado, distinguindo os indivíduos pelo seu estatuto de trabalhador ou desempregado. Só no fim dos anos 80 surge nos EUA e na Europa a *Initiative employability*, que se foca no desenvolvimento de competências por parte do indivíduo de modo a ter a flexibilidade necessária para desempenhar diversas funções no seu local de trabalho. Na mesma época, surge internacionalmente o conceito de *Interactive employability*, que congrega a adaptação do indivíduo e as oportunidades do mercado de trabalho (Gazier 1998a, 1998b, 2001 cit. por McQuaid & Lindsay, 2005).

A empregabilidade deve ser entendida como derivando e sendo afectada por características e circunstâncias individuais e factores externos (sociais, institucionais e económicos) que influenciam a capacidade de uma pessoa arranjar um emprego.

Fugate, Kinicki e Ashforth (2004) conceptualizam a empregabilidade disposicional como uma forma de adaptação activa, que permite aos indivíduos a identificação de oportunidades de emprego, resultando numa maior mobilidade entre empregos.

Tanto investigadores como profissionais já há muito perceberam a importância das capacidades dos trabalhadores para responder às mudanças constantes do trabalho. Esta linha de investigação refere-se a trabalhadores reactivos, ou seja, a pessoas que reagem a mudanças depois destas terem ocorrido.

De um outro ponto de vista, tem sido estudada a capacidade de os trabalhadores responderem antecipadamente às mudanças, ou seja, serem proactivos. Esta

competência foi estudada por Siebert, Kraimer e Crant (2001) chegando à conclusão de que pessoas proactivas tendem a ter comportamentos com efeitos positivos nas suas carreiras, nomeadamente, planeiam a sua carreira, são inovadoras e politicamente astutas.

Fugate e Kinicki (2008) destacam duas razões de extrema importância para justificarem a necessidade de se estudar a empregabilidade; a primeira remete para a turbulência do próprio mercado de trabalho que, cada vez mais, exige aos trabalhadores que sejam flexíveis perante a mudança e que se adaptem rapidamente; já a segunda remete para o próprio conceito de empregabilidade, na medida em que, segundo estes autores, há estudos em que a empregabilidade é vista como um conjunto de factores externos ao sujeito, e outros em que é considerada um conjunto de factores internos; havendo, por isso, uma grande necessidade de clarificação.

Assim, Fugate e Kinicki (2008) criaram um modelo em que a empregabilidade disposicional ultrapassa as tradicionais noções de adaptabilidade, no sentido em que representa explicitamente uma orientação proactiva para a adaptabilidade e é específica do domínio do trabalho.

Apesar de muitas características individuais influenciarem, potencialmente, o reconhecimento de oportunidades de carreira, Fugate e Kinicki (2008) seleccionaram cinco dimensões que supunham serem críticas e representativas da natureza activa e adaptativa da empregabilidade disposicional.

Para serem seleccionadas as dimensões tinham de implicar uma orientação activa; estar suportadas por investigação anterior relacionada com a adaptabilidade; e estar relacionadas com o contexto do trabalho e das carreiras.

Essas dimensões seriam a Abertura às mudanças no trabalho, a Resiliência no trabalho e na carreira, a Proactividade no trabalho e na carreira, a Motivação na carreira e a Identidade no trabalho.

Cada dimensão é independente e tem qualidades únicas. No entanto, são redundantes no que respeita a implicações para uma adaptabilidade proactiva no trabalho.

A Abertura às mudanças no trabalho consiste na abertura à mudança e a novas experiências, implica uma aprendizagem contínua e por conseguinte capacita o indivíduo a identificar oportunidades de carreira, melhorando assim a sua capacidade de adaptação.

A Resiliência no trabalho e na carreira refere-se à característica dos indivíduos mais optimistas que lidam melhor com a mudança demonstrando abertura à experiência, baixa aversão ao risco e maior tolerância face a situações ambíguas (Judge, Thoresen, Pucik, & Welbourne, 1999); indivíduos resilientes, têm mais probabilidades de identificar oportunidades no local de trabalho, assim como, de ver as mudanças na carreira como desafios, persistindo na conquista de objectivos desejados (Carver & Scheier, 1994) acreditando que conseguirão atingi-los (Peterson, 2000). Assim, a resiliência no trabalho e na carreira é parte da identidade profissional do indivíduo e é reflexo da sua empregabilidade disposicional.

A Proactividade no trabalho e na carreira refere-se a indivíduos que adquirem, proactivamente informação sobre o ambiente, por exemplo, informação de que o actual empregador está a considerar despedir pessoal. A proactividade no trabalho e na carreira é similar ao *coping* proactivo. No entanto o *coping* proactivo ocorre num nível macro, ou seja, em desafios específicos que não são conhecidos nem espectáveis – assim a

preparação é feita num nível geral. Por isso, estes indivíduos procuram informação de especificidade variável que é relevante para o seu emprego e interesses de carreira (Fugate & Kiniki, 2008).

A Motivação na carreira assenta nos conceitos de controlo motivacional (Kanfer & Heggestad, 1997 cit. por Fugate & Kiniki, 2008) e aprendizagem da orientação para os objectivos (Dweck & Leggett, 1988). Kanfer e Heggestad defendem que o trabalhador ao definir objectivos, mantém-se motivado no trabalho, persiste durante períodos de aborrecimento e frustração e permanece esforçado em situação de desafio. Da mesma forma, a orientação para a aprendizagem no trabalho manifesta-se num padrão de resposta adaptativo em situações adversas, num melhor desempenho (Cron, Slocum, Vandewalle, & Fu, 2005) e na capacidade de mudar para ir ao encontro das exigências da situação (Ames & Archer, 1988).

A Identidade Profissional fornece um conjunto mais ou menos coerente de representações difusas resultantes de experiências e aspirações de carreira. Isto pode incluir objectivos, esperanças e medos, valores, ideais e normas, estilos interaccionais, horizontes temporais, entre outros. A identidade de profissional implica, portanto, perceber o passado e o presente e dar uma direcção ao futuro (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004).

A identidade profissional dirige, regula e sustém o comportamento (Fugate & Kiniki, 2008).

Este modelo de empregabilidade disposicional de Fugate e Kiniki operacionalizou-se num instrumento, o DME, *Dispositional Measure of Employability* que será apresentado em pormenor no capítulo da metodologia.

## 1.2.O Modelo dos Cinco Factores da Personalidade

Traços são “dimensões de diferenças individuais em tendências para evidenciar padrões consistentes de pensamentos, sentimentos e acções”(McCrae & Costa, 1990). Estes autores usam, ainda, o termo traço para se referirem à posição de um indivíduo numa determinada dimensão-traço.

“O modelo dos cinco factores da personalidade (*five-factor model:FFM*) [de McCrae & Costa] é uma versão da teoria dos traços que representa hierarquicamente a estrutura da personalidade, com base em cinco factores globais que agrupariam outros factores mais específicos.” (Barros, 1997, p.71). Estes traços representam motivos, hábitos e atitudes que afectam directamente o comportamento e fornecem uma explicação indirecta do mesmo (McCrae & Costa, 1995).

O modelo dos cinco factores toma forma a partir da análise factorial de descrições da personalidade obtidas a partir de medidas de *self-report* e classificações feitas por observadores exteriores; é por isso um modelo essencialmente explicativo e identifica os seguintes cinco factores: Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade, Neuroticismo e Abertura à Experiência (Barros, 1997).

No factor Neuroticismo o que é avaliado é a capacidade de adaptação versus a instabilidade emocional, identificando indivíduos com tendência para a descompensação emocional e para respostas de *coping* desadequadas (Lima & Simões, 2000).

O factor Extroversão permite avaliar a quantidade e a intensidade das interacções interpessoais, o nível de actividade, a necessidade de estimulação e a capacidade de exprimir alegria (Lima & Simões, 2000).

No caso do factor Abertura à experiência, o que se pretende medir é a proactividade na procura e apreciação da experiência por si própria, e também a exploração e tolerância ao não-familiar (Lima & Simões, 2000).

No factor Amabilidade o que é avaliado é a orientação interpessoal (Lima & Simões, 2000).

Em relação ao factor Conscienciosidade o que se pretende avaliar é o grau de organização, persistência e motivação no comportamento orientado para um objectivo; permite distinguir as pessoas de confiança e escrupulosas (Lima & Simões, 2000).

Este modelo tem especial relevância pela forma parcimoniosa com que explica a personalidade, possibilitando a sua descrição em apenas cinco factores, tendo-se revelado útil e válido em vários domínios da Psicologia, nomeadamente na validação de instrumentos de medida e na prática, por exemplo em contexto de trabalho, selecção ou aconselhamento de carreira (Barros, 1997, p.78). O NEO-PI-R (*NEO Personality Inventory*) é um instrumento baseado neste modelo, que será apresentado em maior detalhe no capítulo da metodologia.

Num estudo de Costa (1992 cit. por Costa, 1996), sobre a utilidade do NEO-PI-R na predição do desempenho profissional, no qual se correlacionaram as classificações do NEO-PI-R com as classificações atribuídas por um juiz a um grupo de homens e mulheres em geral bem sucedidos e em empregos a longo prazo, encontrou-se que o factor N (Neuroticismo) não se correlacionava significativamente com qualquer destas variáveis, enquanto que o factor E (Extroversão) se correlacionava positivamente com a versatilidade e a expressão oral. Relativamente ao factor O (Abertura à experiência), verificou-se que as pessoas classificadas como abertas a experiências eram também, bem classificadas na expressão oral e escrita e mal classificadas relativamente à

conformidade com regras convencionais. Por outro lado, pessoas que se descreveram como amáveis no NEO-PI-R foram classificadas como tendo competências para trabalhar com outros e para colaborar com comportamentos pré-estabelecidos; apesar de em estudos meta - analíticos a amabilidade não ter sido encontrada como preditiva de desempenho profissional, podendo sim, indicar uma facilidade ou competência de trabalhar com outros. A correlação mais forte foi no factor C (Conscienciosidade), que está relacionado com a quantidade, qualidade e precisão do trabalho e com julgamentos de competência. Estava, também, relacionado com a competência nas áreas da expressão oral, compreensão escrita, argumentação e capacidade de recordar informação relacionada com a profissão, conformidade com as regras, capacidade de ultrapassar obstáculos e capacidade de adaptação a novas exigências profissionais (Costa, 1992 cit. por Costa, 1996).

Dois estudos de Montag e Levin (1994), conduzidos em situação de selecção comprovam a validade da utilização do NEO-PI-R nestas situações.

Num outro estudo de Lievens, Fruyt e Van Dam (2001) no qual se analisaram as notas de avaliadores, tendo em conta a que factor da personalidade pertenceriam os traços que usavam para descrever os candidatos correlacionando estes traços com a recomendação para emprego. Os resultados mostraram que os avaliadores descrevem os candidatos com traços pertencentes aos cinco factores da personalidade com preferência por termos positivos que pertençam ao factor N e C. No entanto, a recomendação para emprego está maioritariamente correlacionada com o factor E, C e O.

Num outro estudo de Costa, McCrae e Holland (1984), no qual se examinou a relação entre a tipologia de Holland e as três dimensões iniciais do NEO (Neuroticismo, Extroversão e Abertura à experiência), encontrou-se que grupos de adultos eram



semelhantes a grupos de estudantes universitários no que toca aos interesses vocacionais; e que as escalas do Self-Directed Search (SDS) obtiveram correlações elevadas com as pontuações do NEO, nomeadamente os interesses Investigativos e Artísticos com a Abertura à experiência, e os interesses Sociais e Empreendedores com a Extroversão.

Num estudo de Boydreau, Boswell e Judge (2001), correlacionaram-se traços do modelo dos cinco factores com dimensões extrínsecas (remuneração, ascendência, nível profissional e empregabilidade) e intrínsecas (emprego, vida e satisfação na carreira) do sucesso na carreira em duas amostras, uma europeia e uma americana. Os resultados revelaram que a Extroversão se relaciona positivamente com dimensões intrínsecas do sucesso na carreira enquanto que o Neuroticismo se correlacionou negativamente para ambas as amostras. No entanto, apareceram relações inesperadas, a Conscienciosidade não se mostrou relacionada com o sucesso extrínseco mas sim negativamente relacionada com o sucesso intrínseco em ambas as amostras e a Amabilidade revelou-se negativamente relacionada com o sucesso extrínseco também em ambas as amostras.

Um outro estudo de Fruyt e Mervielde (1999), no qual se investigou a validade do modelo dos cinco factores e da tipologia RIASEC de Holland na predição do estatuto e natureza do futuro emprego, numa amostra de estudantes finalistas do ensino superior encontrou-se que, os traços e os interesses se relacionam com a empregabilidade, na medida em que indivíduos empregados obtêm resultados mais elevados nos interesses Empreendedor e Convencional e nos factores Extroversão e Conscienciosidade, e resultados baixos nos factores Neuroticismo e Abertura à Experiência, o que se explica pelo facto de os empregadores terem preferência por candidatos “terra-a-terra”. No entanto, através de uma análise de regressão verificou-se que o modelo dos cinco

factores é um melhor preditor de empregabilidade do que o modelo RIASEC. Já o factor Amabilidade não mostrou diferenças relativamente ao estatuto empregado/desempregado.

Ainda relativamente à Conscienciosidade, Ones e Viswesvaran (1997) indicam que indivíduos conscienciosos têm diversos comportamentos muito valorizados pelo mercado de trabalho, nomeadamente, despende mais tempo em tarefas que lhe foram destinadas, despende mais tempo nas tarefas permitindo-se adquirir conhecimentos sobre as mesmas, ir além daquilo que são as suas funções, traçar objectivos de forma autónoma e atingi-los, evitar comportamentos contraproducentes (Ones & Viswesvaran, 1997 cit. por Fruyt & Mervielde, 1999).

A ideia para este estudo surgiu de uma análise do potencial do NEO-PI-R e do DME no contexto de Aconselhamento Vocacional.

Tal como já foi referido o NEO-PI-R é um instrumento muito abrangente que pode ser utilizado em vários contextos, sendo um deles o Aconselhamento Vocacional. Quando um cliente demonstra um perfil de interesses indiferenciado, um maior conhecimento sobre as características da personalidade desse cliente pode ajudar a identificar opções profissionais adequadas à sua personalidade (McCrae & Costa, 1991).

O NEO-PI-R fornece informação sobre estilos emocionais, interpessoais, experienciais, atitudinais e motivacionais, variáveis que devem ser consideradas aquando de um processo de Aconselhamento Vocacional (McCrae & Costa, 1991).

Em processos de mudança de percurso profissional, a informação sobre a personalidade pode ser de extrema importância, podendo esta mudança resultar de uma incongruência entre o trabalho e as necessidades, interesses e competências do

indivíduo (Holland, 1997). No entanto, a mudança de percurso profissional também se pode dever ao facto do indivíduo necessitar de variar periodicamente em busca de novidade (McCrae & Costa, 1985, cit. por McCrae & Costa, 1991), ou resultar de níveis elevados na escala de Neuroticismo, sendo essa insatisfação o reflexo da insatisfação que sente com a vida (McCrae & Costa, 1991).

O DME pode ser igualmente útil uma vez que se trata de um instrumento de fácil interpretação que fornece informação de extrema importância para os contextos vocacionais a jovens e adultos, mudança de percurso profissional e recrutamento e selecção, tendo em conta que permite perceber como é que o indivíduo encara as mudanças, como lida com elas, se é proactivo ou reactivo face à sua profissão, se está motivado no seu trabalho e como é que as suas experiências profissionais anteriores o influenciam.

Neste estudo, apenas foram utilizadas três escalas, a Extroversão, a Abertura a Experiência e a Conscienciosidade. Estas escalas foram seleccionadas para este estudo por, pela sua definição, estarem mais relacionadas com características profissionais valorizadas pelos empregadores e por isso promotoras de empregabilidade, tal como é relatado no estudo de Costa (1992 cit. por Costa, 1996) acima referido. No estudo de Lievens, Fruyt e Van Dam (2001) verificou-se que técnicos de selecção recomendam indivíduos com resultados altos nestas três escalas. Também no estudo de Ones e Viswesvaran (1997 cit. por Fruyt & Mervielde, 1999) verifica-se que indivíduos com elevados valores em Conscienciosidade têm comportamentos muito valorizados pelo mercado de trabalho.

De acordo com os estudos referidos e com a própria definição dos conceitos de Empregabilidade, Extroversão, Abertura à Experiência e Conscienciosidade, pretende-se explorar a relação entre as dimensões do DME e as escalas e facetas do NEO-PI-R.

## **Capítulo 2 - Metodologia**

### **2.1. Estudo Piloto**

O objectivo deste estudo piloto prendeu-se com o facto de se estar a fazer a tradução de um instrumento americano para português; assim, procurando obter uma tradução fiel e compreensível por parte dos participantes do estudo, fez-se uma aplicação piloto para procurar melhorar o instrumento a nível da linguagem utilizada, compreensão das frases, do sistema de resposta e da tarefa em si mesma.

#### **2.1.1. Amostra**

O inventário foi aplicado individualmente a uma amostra de conveniência constituída por 5 mulheres e 5 homens com idades compreendidas entre os 27 e os 54 anos. No que diz respeito às habilitações académicas, 2 participantes tinham a 4ª classe, 2 o 9ºano, 1 o 11ºano, 3 o 12ºano e 2 a licenciatura.

#### **2.1.2. Medidas**

Para a realização do presente estudo foi utilizado apenas um inventário: Dispositional Measure of Employability (DME).

O DME é composto por 25 itens distribuídos por seis escalas, a escala Abertura à mudança no trabalho composta pelos itens 1, 7, 13, 19 e 22; a escala Proactividade no trabalho e na carreira é composta pelos itens 2, 8 e 14; a escala Motivação na Carreira é composta pelos itens 3, 9 e 15; a escala Resiliência no trabalho e na carreira é composta pelos itens 4, 10, 16, 20 e 23; a escala Optimismo no trabalho é composta pelos itens 5, 11 e 17; a escala Identidade no trabalho é composta pelos restantes itens. Os itens estão alternados de modo a não se tornar demasiado evidente para os participantes aquilo que

está a ser avaliado. As respostas são fornecidas numa escala de 1 a 5, em que 1 representa “discordo totalmente” com a afirmação, e 5 representa “concordo totalmente” com a afirmação.

No estudo americano de Fugate e Kinicki (2008) com este inventário, os resultados mostraram seis factores com *eigenvalues* superiores a 1, que explicavam 62% da variância. Da análise factorial resultaram 6 facetas interpretáveis para o DME, 5 factores que correspondiam à estrutura teórica proposta e um sexto que emergiu separadamente – o componente optimismo da resiliência na carreira, que foram combinados num único factor pela sua semelhança conceptual.

Ao estudar a consistência interna do inventário na versão original, utilizando o alfa de Cronbach, verificou-se que a escala Abertura à mudança no trabalho apresentava um coeficiente alfa de Cronbach de .70, a escala Resiliência no trabalho e na carreira .70, a escala Proactividade no trabalho e na carreira .82, a escala Optimismo no trabalho .75, a escala Motivação na carreira .78 e a escala Identidade Profissional .68 e ainda .76 para a escala total (Fugate & Kinicki, 2008).

No estudo de análise factorial confirmatória verificou-se que as correlações entre as cinco dimensões eram significativas o que suporta a ideia de que as cinco dimensões partilham conteúdo relacionado com o constructo de empregabilidade disposicional, mas mantendo características únicas que lhes garantem a independência umas das outras (Fugate & Kinicki, 2008).

### **2.1.3.Procedimento**

Foi efectuada uma primeira tradução, do instrumento original para português, que foi comparada com as traduções de dois outros juízes psicólogos. Foi, assim, constituída a versão que serve de base ao estudo principal.

Num terceiro passo foram construídas as quatro questões de verificação, a serem respondidas pelos participantes após o preenchimento dos 25 itens. Nestas questões perguntava-se se “As instruções das respostas são claras?” e se “As afirmações são claras?”, ambas a serem respondidas numa escala de 1 a 5, em que 1 representa “nada claras” e 5 representa “totalmente claras”; na terceira e quarta questões sendo a resposta dicotómica, sim ou não, com possibilidade de descrição, perguntava-se se “Há alguma afirmação cujo significado seja confuso ou ambíguo?”, pedindo, em caso de resposta afirmativa, a descrição de qual era, e se “Há alguma palavra, nas instruções ou nas afirmações cujo significado não seja claro, ou mesmo ambíguo, pedindo, novamente, em caso de resposta afirmativa, a sua especificação.

Após a tradução do inventário, foi solicitado o seu preenchimento aos participantes do estudo piloto.

Por último, partindo das respostas dos participantes desta fase do estudo foram feitas algumas alterações ao DME, nomeadamente em palavras que não eram totalmente inteligíveis ou frases que eram ambíguas.

## **2.2. Estudo Principal**

### **2.2.1. Amostra**

Os dois inventários foram aplicados individualmente numa amostra de conveniência de alunos finalistas do Mestrado Integrado em Psicologia, sendo a amostra final constituída por 54 mulheres.

Os sujeitos tinham idades compreendidas entre os 22 e os 26 anos, sendo a média de 22.85 com um desvio-padrão de 0.98.

Devido ao local em que se recolheu a amostra, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, e devido à percentagem de alunos masculinos a frequentar este curso ser muito baixa, optou-se por eliminar da amostra os sujeitos masculinos de forma a tornar a amostra mais homogénea.

### **2.2.2. Medidas**

Para a realização do estudo principal foram utilizados dois inventários: Inventário de Personalidade NEO Revisto (NEO-PI-R) e Dispositional Measure of Employability (DME) abordado na descrição do estudo piloto.

O NEO-PI-R é composto por 240 itens repartidos por cinco escalas: Neuroticismo (N), Extroversão (E), Abertura à experiência (O), Amabilidade (A) e Conscienciosidade (C). As escalas estão ainda repartidas em 30 facetas específicas, sendo as do Neuroticismo, Ansiedade, Hostilidade, Depressão, Auto-consciência, Impulsividade e Vulnerabilidade; as da Extroversão, Acolhimento Caloroso, Gregariedade, Assertividade, Actividade, Procura de Excitação e Emoções Positivas; as da Abertura à Experiência, Fantasia, Estética, Sentimentos, Acções, Ideias, Valores; as da Amabilidade, Confiança, Rectidão, Altruísmo, Complacência, Modéstia e



Sensibilidade; as da Conscienciosidade, Competência, Ordem, Obediência ao Dever, Esforço de Realização, Autodisciplina e Deliberação.

Nos diversos estudos realizados com este instrumento em Portugal (Lima e Simões, 1995) confirmou-se a estrutura em cinco factores, no entanto foram encontradas algumas diferenças ao comparar a amostra portuguesa com a amostra americana (Costa & McCrae, 1992); nomeadamente, na amostra portuguesa encontraram-se valores mais elevados na escala N e valores mais baixos nas escalas A e C (Lima & Simões, 1995).

Na amostra americana (Costa & McCrae, 1992) os coeficientes alfa das escalas variam entre .86 e .95, já na amostra portuguesa os valores foram, na generalidade, mais baixos, sendo o coeficiente alfa de E .864, o de N .853, o de O .849, o de A .823 e o de C .796 (Lima & Simões, 2000). Foram também calculadas correlações de cada uma das dimensões com as suas facetas, revelando-se sempre positivas e significativas tanto nas amostras americanas (Costa & McCrae, 1992) como na amostra portuguesa (Lima & Simões, 2000).

Apesar de em todas as amostras se identificarem 5 factores, através da análise em componentes principais dos 240 itens, estes apenas explicam 22.9% da variância, enquanto que através da análise factorial das 30 facetas, estes explicam 45% da variância (Lima & Simões, 2000).

Tal como foi referido no primeiro capítulo, neste estudo, apenas foram utilizadas as escalas, a Extroversão, a Abertura a Experiência e a Conscienciosidade.

### **2.2.3.Procedimento**

Primeiramente contactaram-se os docentes das diversas unidades curriculares do 5ºano do Mestrado Integrado em Psicologia e solicitou-se um período de, mais ou menos, meia hora para que os alunos pudessem preencher os dois inventários utilizados neste estudo.

Antes de responderem ao inventário, foi explicado aos alunos o objectivo do estudo e solicitada a sua colaboração, e para que a mesma fique registada, os alunos foram convidados a assinar um documento escrito que confirmava que colaboravam no estudo da sua livre vontade.

### Capítulo 3 – Análise de Resultados

#### 3.1. Análise dos resultados do DME

Efectuou-se uma análise descritiva das escalas do DME. Tendo em conta que as escalas não têm um número igual de itens, realizou-se a média de cada escala por número de itens, para que se pudessem comparar as escalas entre si.

**Tabela 1.** Médias e desvios-padrão das escalas do DME (n=54)

	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Máximo
Abertura às mudanças no trabalho	3.62	.57	2	5
Proactividade no trabalho e na carreira	3.85	.61	2	5
Motivação na carreira	3.70	.54	3	5
Resiliência no trabalho e na carreira	3.67	.54	2	5
Optimismo no trabalho	3.23	.59	2	5
Identidade no trabalho	4.15	.45	3	5

Desta análise observou-se que a escala com a média mais baixa é a escala Optimismo no trabalho, e que a escala com a média mais alta é a escala Identidade no trabalho.

**Tabela 2.** Coeficientes de Alfa de Cronbach para as escalas do DME (n=54)

	Alfa de Cronbach
Abertura às mudanças no trabalho	.87
Proactividade no trabalho e na carreira	.72
Motivação na carreira	.32
Resiliência no trabalho e na carreira	.71
Optimismo no trabalho	.64
Identidade no trabalho	.70

Ao estudar a consistência interna do inventário, utilizando o alfa de Cronbach, verificou-se que a escala Abertura às mudanças no trabalho apresentava um coeficiente alfa de Cronbach de .87, superior ao coeficiente encontrado na amostra americana, a escala Resiliência no trabalho e na carreira e a escala Identidade no trabalho, apresentavam, respectivamente, um coeficiente de .71 e de .70 também superiores aos coeficientes encontrados na amostra americana, a escala Proactividade no trabalho e na carreira apresentava um coeficiente de .72 inferior ao encontrado na amostra americana, a escala Optimismo no trabalho apresentava um coeficiente .64 também inferior à amostra americana, e a escala Motivação na carreira apresentava um coeficiente de .32 bastante inferior ao encontrado na amostra americana.

Assim, podemos resumir estes resultados indicando que nesta amostra as médias mais elevadas encontram-se em Identidade no trabalho, Proactividade no trabalho e na carreira e Motivação na carreira e as médias mais baixas em Optimismo no trabalho, Abertura às mudanças no trabalho e Resiliência no trabalho e na carreira.

Uma vez que este instrumento ainda não havia sido explorado em Portugal, foi considerado pertinente realizar uma análise de itens, cujos resultados se encontram na Tabela 3.

**Tabela 3.** *Análise de itens dos itens das escalas do DME (n=54)*

Escalas	Itens	Média	Desvio-padrão	Correlação com o total-item	Alfa de Cronbach se item extraído
	<b>1</b>	3,44	,66	.50	.89
Abertura às mudanças no trabalho	<b>7</b>	3,54	,74	.66	.85
	<b>13</b>	3,83	,72	.74	.83
	<b>19</b>	3,59	,71	.82	.81
	<b>22</b>	3,70	,66	.79	.82
Proactividade no trabalho e na carreira	<b>2</b>	3,81	.83	.34	.89
	<b>8</b>	3,87	.78	.68	.45
	<b>14</b>	3,85	.66	.67	.51
Motivação na carreira	<b>3</b>	4,20	.68	.12	.33
	<b>9</b>	3,20	.90	.20	.19
	<b>15</b>	3,69	.89	.22	.15
	<b>4</b>	3,63	.96	.49	.67
Resiliência no trabalho e na carreira	<b>10</b>	3,81	.65	.70	.59
	<b>16</b>	3,26	.87	.27	.76
	<b>20</b>	3,69	.77	.48	.66
	<b>23</b>	3,98	.63	.56	.65
Optimismo no trabalho	<b>5</b>	3,02	.69	.33	.69
	<b>11</b>	3,35	.76	.49	.49
	<b>17</b>	3,33	.87	.56	.39
	<b>6</b>	3,35	.89	.19	.75
	<b>12</b>	4,22	.72	.52	.63
Identidade no trabalho	<b>18</b>	4,09	.71	.31	.69
	<b>21</b>	4,54	.57	.55	.63
	<b>24</b>	4,41	.71	.58	.60
	<b>25</b>	4,30	.63	.55	.62

Numa análise geral pode verificar-se que a média de resposta aos diversos itens varia entre 3.02 a 4.54 com um desvio-padrão entre .57 e .89, o que significa que nesta amostra os itens mostram adequada variabilidade; sendo que, tal como já foi referido, a

escala com itens com médias mais elevadas é a escala Identidade no trabalho, na qual cinco dos seis itens apresentam uma média de resposta superior a quatro, havendo apenas um outro item, fora desta escala, o item três da escala Motivação na carreira – “Estudei ou fiz formação que vai ajudar-me a atingir os meus objectivos de carreira” - com média de resposta superior a quatro. Apesar de não ter havido uma exploração das respostas dos participantes em entrevista, uma das possíveis explicações para este item, em específico, ter uma média de resposta superior à dos outros itens pode dever-se às características da amostra deste estudo, uma vez que, tratando-se de alunos finalistas do ensino superior, espera-se que acreditem que a formação que estão a terminar, vai contribuir para alcançarem os seus objectivos de carreira.

Analisando as correlações dos itens com o total da escala eliminado o próprio item, verifica-se que na escala Abertura às mudanças no trabalho, todos os itens apresentam correlações iguais ou superiores a 0.5, havendo apenas um item “Em geral, sinto que as mudanças no trabalho têm implicações positivas.”, que faria o coeficiente alfa de Cronbach subir caso fosse retirado da escala, sendo por isso um item a ser revisto em estudos futuros deste instrumento.

No caso da escala Proactividade no trabalho e na carreira, o item dois, “No trabalho, mantenho-me a par dos desenvolvimentos na minha empresa.”, obteve uma correlação de .34 com o total da escala sem o próprio item, bastante inferior à dos outros dois itens da escala, sendo que o coeficiente alfa de Cronbach subiria de .72 para .89 caso este item fosse retirado.

A escala Motivação na carreira é a escala que apresenta o coeficiente alfa de Cronbach mais baixo, sendo que todos os itens da escala apresentam correlações baixas com o total da escala sem o próprio item; no entanto, o item três, acima referido,

apresenta uma correlação muito baixa de .12, sendo também o único item que faria o coeficiente alfa de Cronbach subir, mas apenas em .01.

Na escala Resiliência no trabalho e na carreira apenas um dos cinco itens da escala apresenta uma correlação baixa com o total da escala sem o próprio item, de .27, o item 16 “Tenho controlo sobre as minhas oportunidades de carreira (as oportunidades também dependem de mim).”, sendo que o coeficiente alfa de Cronbach subiria de .71 para .76 fosse este item retirado.

Na escala Optimismo no trabalho, nenhum dos itens apresenta uma correlação baixa, no entanto o item cinco “Em épocas de incerteza no meu trabalho, em geral, espero o melhor.”, com uma correlação de .33, caso fosse retirado da escala faria o coeficiente alfa de Cronbach subir de .64 para .69.

A última escala, Identidade no trabalho, tem um item que se destaca dos restantes pela sua baixa correlação, o item 6 “Defino-me a mim próprio/a pelo trabalho que realizo.”. Este item apresenta uma correlação de .19 e faria o coeficiente alfa de Cronbach .70 para .75 caso fosse retirado.

Em resumo, pode-se indicar que os itens, um, dois, três, cinco, seis e dezasseis podem necessitar de revisão. Contudo, tendo em conta as grandes limitações do estudo, nomeadamente, amostra pequena, sujeitos muito jovens, a maioria dos sujeitos não se encontrava a trabalhar, amostra limitada a estudantes de psicologia, seria benéfico fazer uma aplicação desta versão com uma população em contexto de trabalho, representando indivíduos do sexo masculino e feminino.

**Tabela 4.** *Correlações de Pearson das escalas do DME (n=54)*

	Abertura às mudanças no trabalho	Proactividade no trabalho e na carreira	Motivação na carreira	Resiliência no trabalho e na carreira	Optimismo no trabalho
Proactividade no trabalho e na carreira	.61**				
Motivação na carreira	.40**	.60**			
Resiliência no trabalho e na carreira	.59**	.42**	.55**		
Optimismo no trabalho	.36**	.29*	.42**	.52**	
Identidade no trabalho	.57**	.55**	.55**	.63**	.29*

Nota. \* - significativo a  $p < .05$ . \*\* - significativo a  $p < .01$

As correlações entre as escalas do DME foram calculadas através do coeficiente de correlação de Pearson.

Ao analisar os valores das correlações pode verificar-se que todos os valores são positivos e significativos a  $p < .01$ , excepto as correlações das escalas Proactividade no trabalho e na carreira com a escala Optimismo no trabalho e desta mesma escala com a escala Identidade no trabalho que são significativas a  $p < .05$ .

Assim, podemos concluir que, tal como o inventário americano, esta primeira versão do DME português manteve a coesão conceptual, uma vez que todas as escalas se relacionam entre si, demonstrando que partilham conteúdo relacionado com o constructo de empregabilidade, mas mantendo a sua especificidade.



### 3.2. Análise dos resultados do NEO-PI-R

À semelhança do que foi feito com o DME, optou-se por realizar uma análise descritiva às escalas e facetas do NEO-PI-R.

**Tabela 5.** Médias e desvios-padrão das escalas do NEO-PI-R (n=54)

	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Máximo
Extroversão	117.46	18.59	64	155
Abertura à experiência	125.06	18.54	88	162
Conscienciosidade	124.56	20.03	75	166

Assim, verificou-se que a escala com média mais baixa é a escala Extroversão e a escala com a média mais elevada é a escala Abertura à experiência, sendo que a média da escala Conscienciosidade é muito próxima da anterior. A escala com maior desvio-padrão é a escala Conscienciosidade.

**Tabela 6.** Médias e desvios-padrão das facetas da escala Extroversão (n=54)

	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Máximo
Acolhimento Caloroso	24.04	4.18	10	31
Gregariedade	17.80	5.16	9	28
Assertividade	14.80	4.19	5	25
Actividade	17.11	4.20	8	27
Procura de excitação	19.93	4.28	6	26
Emoções Positivas	23.80	4.79	7	32

Relativamente às facetas da escala Extroversão, a faceta com a média mais baixa é a Assertividade, enquanto a faceta com a média mais elevada é a Acolhimento caloroso.

**Tabela 7.** Médias e desvios-padrão das facetas da escala  
*Abertura à experiência (n=54)*

	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Máximo
Fantasia	20.65	5.29	9	32
Estética	21.54	5.12	7	30
Sentimentos	23.26	3.31	15	31
Ações	17.07	3.52	11	26
Ideias	20.80	6.35	6	32
Valores	21.74	3.55	14	29

No caso das facetas da escala Abertura à experiência, a faceta com a média mais baixa é Ações, enquanto a faceta com a média mais elevada é Sentimentos.

**Tabela 8.** Médias e desvios-padrão das facetas da escala Conscienciosidade (n=54)

	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Máximo
Competência	22.17	3.47	13	29
Ordem	20.81	4.98	8	30
Dever	23.35	3.56	16	30
Esforço de realização	20.89	4.29	9	29
Autodisciplina	18.09	5.24	3	28
Deliberação	19.24	4.94	5	30

Relativamente às facetas da escala Conscienciosidade, a faceta com a média mais baixa é Autodisciplina, e a faceta com a média mais elevada é Dever.

**Tabela 9.** Coeficientes de Alfa de Cronbach das facetas e das escalas do NEO-PI-R (n=54)

Extroversão	A	Abertura à experiência	$\alpha$	Conscienciosidade	$\alpha$
Acolhimento Caloroso	.77	Fantasia	.75	Competência	.60
Gregariedade	.73	Estética	.77	Ordem	.75
Assertividade	.63	Sentimentos	.60	Obediência ao dever	.55
Actividade	.64	Ações	.42	Esforço de realização	.76
Procura de excitação	.56	Ideias	.85	Autodisciplina	.78
Emoções Positivas	.81	Valores	.56	Deliberação	.79
Escala Completa	.88	Escala Completa	.88	Escala Completa	.91

Nota.  $\alpha$  – alfa de Cronbach

Ao estudar a consistência interna do inventário, utilizando o alfa de Cronbach, verificou-se que a escala Extroversão apresenta um coeficiente alfa de Cronbach de .88, ligeiramente superior ao encontrado na amostra portuguesa. Os coeficientes alfa das suas facetas variam entre .56 e .81. Em relação à escala Abertura à experiência, o coeficiente alfa de Cronbach é .88, um pouco superior ao da amostra portuguesa. Os coeficientes alfa das suas facetas variam entre .42 e .85. Relativamente à escala Conscienciosidade, o coeficiente alfa é de .91 superior ao da amostra portuguesa. Para esta escala, os coeficientes alfa das suas facetas variam entre .55 e .79.

### 3.3. Correlações entre as escalas do DME e as escalas e facetas do NEO-PI-R

Sendo o objectivo principal deste estudo explorar as relações entre o DME e as escalas e facetas do NEO-PI-R foram calculadas as correlações entre as escalas do DME e as escalas e facetas do NEO-PI-R através do coeficiente de correlação de Pearson.

**Tabela 10.** *Correlações de Pearson das escalas do DME com as facetas da escala Extroversão (n=54)*

	Abertura às mudanças no trabalho	Proactividade no trabalho e na carreira	Motivação na carreira	Resiliência no trabalho e na carreira	Optimismo no trabalho	Identidade no trabalho
Acolhimento caloroso	.10	-.005	-.05	.22	.26	.20
Gregariedade	.21	.19	.12	.16	.05	.21
Assertividade	.19	.11	.13	.20	.18	.14
Actividade	.22	.23	.12	<b>.28*</b>	.11	.16
Procura de excitação	.01	.15	.17	.12	-.12	.15
Emoções positivas	.21	.14	.11	<b>.46**</b>	<b>.36**</b>	.13
Extroversão	.22	.20	.15	<b>.35**</b>	-.20	.24

Nota. \* - significativo a  $p < .05$ . \*\* - significativo a  $p < .01$

Ao analisar as correlações entre a Extroversão e suas facetas e o DME verificamos que a escala Extroversão se correlaciona positivamente e de forma significativa com a escala Resiliência no trabalho e na carreira o que significa que um resultado elevado em Extroversão tende a ocorrer em paralelo com um resultado elevado em Resiliência no trabalho e na carreira. Este resultado está de acordo com o esperado a partir das definições das próprias escalas, uma vez que a escala Extroversão mede a quantidade e intensidade das interações interpessoais, e a escala Resiliência no trabalho e na carreira mede a capacidade de os indivíduos lidarem bem com mudanças.

Por outro lado, há duas facetas que também se correlacionam positiva e significativamente com esta mesma escala do DME, as facetas Emoções positivas e Actividade. Novamente, a nível teórico apresentam definições que se esperava correlacionadas, a faceta Emoções positivas avalia a capacidade do indivíduo

experimentalizar emoções positivas, enquanto a faceta Actividade avalia a tendência do indivíduo para se manter ocupado (Barros, 1997).

A faceta Emoções positivas também se correlaciona positivamente com a escala Optimismo no trabalho, o que está de acordo com o esperado pela definição das próprias escalas.

As restantes correlações entre as escalas não são significativas.

**Tabela 11.** *Correlações de Pearson das escalas do DME com as facetas da escala Abertura à experiência (n=54)*

	Abertura às mudanças no trabalho	Proactividade no trabalho e na carreira	Motivação na carreira	Resiliência no trabalho e na carreira	Optimismo no trabalho	Identidade no trabalho
Fantasia	-.01	-.09	-.12	.10	.05	-.01
Estética	.005	.07	.01	.19	.16	.08
Sentimentos	.03	.10	-.16	.04	.004	.13
Acções	<b>.47**</b>	<b>.45**</b>	.24	.23	.05	.22
Ideias	.22	.12	-.05	<b>.28*</b>	.21	.02
Valores	.08	.02	-.23	-.11	-.14	.005
Abertura à experiência	.18	.06	-.08	.20	.11	.09

Nota. \* - significativo a  $p < .05$ . \*\* - significativo a  $p < .01$

As correlações entre as escalas do DME e a escala Abertura à experiência, e suas facetas, do NEO-PI-R foram também calculadas através do coeficiente de correlação de Pearson.

A escala Abertura à experiência não se correlaciona de forma significativa com nenhuma das escalas do DME.

No entanto, a faceta Acções desta mesma escala, correlaciona-se positivamente e de forma significativa com duas escalas do DME, a escala Abertura às mudanças no trabalho e a escala Proactividade no trabalho e na carreira, sendo que este resultado está de acordo com as definições teóricas das escalas; a escala Abertura às mudanças no trabalho avalia a capacidade do indivíduo se abrir a mudanças e novas experiências, por outro lado a escala Proactividade no trabalho e na carreira mede a capacidade de os indivíduos serem proactivos relativamente às suas funções profissionais e à sua carreira em geral, enquanto a faceta Acções avalia a procura de novidade ou no pólo oposto e resistência à mudança, sendo por isso um conteúdo semelhante ao das duas escalas do DME.

Há ainda outra faceta que se correlaciona de forma significativa e positiva, com uma escala do DME, a faceta Ideias que mede a curiosidade intelectual (Barros, 1997) com a escala Resiliência no trabalho e na carreira, que como já foi referido mede a capacidade de os indivíduos lidarem bem com mudanças.

**Tabela 12.** Correlações de Pearson das escalas do DME com as facetas da escala Conscienciosidade  
(n=54)

	Abertura às mudanças no trabalho	Proactividade no trabalho e na carreira	Motivação na carreira	Resiliência no trabalho e na carreira	Optimismo no trabalho	Identidade no trabalho
Competência	.26	<b>.28*</b>	.20	<b>.37**</b>	<b>.38**</b>	.24
Ordem	-.03	.10	.20	.13	.04	-.05
Dever	.10	.06	.12	.23	<b>.35**</b>	.21
Esforço de realização	<b>.33*</b>	<b>.46**</b>	<b>.40**</b>	<b>.47**</b>	<b>.32*</b>	<b>.49**</b>
Autodisciplina	.19	.17	<b>.30*</b>	.16	<b>.31*</b>	.05
Deliberação	-.05	-.01	.04	-.06	.11	-.01
Conscienciosidade	.16	.22	<b>.28*</b>	.26	<b>.31*</b>	.18

Nota. \* - significativo para  $p < .05$ . \*\* - significativo para  $p < .01$

As correlações entre as escalas do DME e a escala Conscienciosidade, e suas facetas, do NEO-PI-R foram calculadas através do coeficiente de correlação de Pearson.

A escala Conscienciosidade correlaciona-se significativamente e de forma positiva com as escalas Motivação na carreira e Optimismo no trabalho. Como foi referido no primeiro capítulo, a escala Conscienciosidade avalia o grau de organização, persistência e motivação no comportamento orientado para um objectivo, enquanto a escala Motivação na carreira avalia a capacidade de traçar objectivos e persistir nesses objectivos, novamente conteúdos semelhantes que se esperava correlacionarem-se positivamente, tal como acontece. Relativamente à escala Optimismo no trabalho, que avalia o optimismo da escala Resiliência no trabalho e na carreira, correlaciona-se com a escala Conscienciosidade, de forma positiva e significativa, sendo novamente uma correlação esperada.

Relativamente à faceta Competência, esta correlaciona-se significativamente e de forma positiva com três escalas do DME, a escala Proactividade no trabalho e na carreira, a escala Resiliência no trabalho e na carreira, e a escala Optimismo no trabalho. Esta faceta avalia a capacidade de o indivíduo acreditar na sua capacidade, sensibilidade, sentindo-se bem preparado para a vida (Barros, 1997), características semelhantes às avaliadas pelas três escalas do DME, especialmente a escala Optimismo no trabalho, aquela que apresenta uma correlação mais elevada.

A faceta Dever correlaciona-se positivamente e de forma significativa com a escala Optimismo no trabalho, sendo que a faceta Dever se refere a indivíduos que cumprem escrupulosamente as suas obrigações. Estas escalas apresentam conteúdos diferentes e por isso esta relação não era esperada.

A escala Esforço de realização correlaciona-se significativamente e de forma positiva com todas as escalas do DME. Esta escala do NEO-PI-R avalia o nível de aspiração de um indivíduo e o trabalho que tem para o atingir, sendo que no pólo oposto se avalia a falta de ambição. Novamente a nível teórico esta escala partilha conteúdo com a escala do DME, Motivação na carreira, que como já foi referido avalia a capacidade de traçar objectivos e persistir nesses objectivos, esperando-se uma relação positiva com esta escala, embora não com as outras uma vez que a nível teórico não há relação.

A faceta Autodisciplina correlaciona-se significativamente de forma positiva com as escalas Motivação na carreira e Optimismo no trabalho, do DME. De acordo com a definição teórica esta faceta do NEO-PI-R avalia a auto-motivação de um indivíduo na execução de tarefas, novamente conteúdo semelhante à escala Motivação na carreira, embora diferente da escala Optimismo no trabalho.



## Capítulo 4 - Discussão

Nesta investigação, partindo da definição do constructo de empregabilidade, estudou-se a relação entre as escalas do DME e as escalas e facetas do NEO-PI-R. Tratando-se o DME de um instrumento americano efectuou-se uma primeira tradução com a qual se conduziu o estudo piloto. Deste estudo resultaram algumas reformulações nos itens, com o objectivo de torná-los mais compreensíveis para o cidadão comum.

No estudo principal aplicou-se o DME em conjunto com três escalas do NEO-PI-R (Extroversão, Abertura à experiência e Conscienciosidade) à amostra de conveniência de estudantes finalistas do Mestrado Integrado em Psicologia.

Estas três escalas foram seleccionadas a partir da análise de literatura de estudos conduzidos com este instrumento em diversos contextos (por exemplo, Costa, 1992 cit. por Costa, 1996; Montag & Levin, 1994; Lievens, Fruyt & Van Dam, 2001).

Assim, e uma vez que o NEO-PI-R já deu provas de ser um instrumento muito útil em diversos contextos, nomeadamente, Recrutamento e Selecção, Aconselhamento Vocacional, Mudança de Percurso Profissional, entre outros, considerou-se que havendo uma relação positiva com DME, poderia ser uma primeira evidência da importância deste instrumento (DME), nestes mesmos contextos, avaliando qualitativamente as qualidades e competências dos candidatos ou clientes, permitindo aos conselheiros ou técnicos de recrutamento e selecção auxiliá-los no desenvolvimento destas mesmas competências e/ou qualidades.

Da análise metrológica do instrumento DME, verificou-se que a consistência interna das escalas é em geral satisfatória, excepto na escala Motivação na carreira que apresenta um coeficiente alfa de Cronbach de .32; desta constatação recomenda-se que em investigações futuras todos os itens desta escala sejam revistos, e que a própria

escala seja repensada, até mesmo porque o coeficiente alfa de Cronbach da amostra portuguesa está muito abaixo de .78, o coeficiente alfa de Cronbach da amostra americana (Fugate & Kinicki, 2008).

Mais especificamente, há diversos itens que necessitam de revisão, são eles, o item 1, o item 2, o item 3, o item 5, o item 6 e o item 16, uma vez que na análise de itens, verifica-se que ao serem retirados das respectivas escalas, os coeficientes alfa de Cronbach sobem. No entanto, é importante referir que tendo em conta as grandes limitações do estudo já referidas, nomeadamente, amostra pequena, sujeitos muito jovens, a maioria dos sujeitos não se encontrar a trabalhar, amostra limitada a estudantes de psicologia, seria benéfico fazer uma aplicação desta versão com uma população em contexto de trabalho, representando indivíduos do sexo masculino e feminino.

Da análise das inter-correlações das escalas do DME, verifica-se que das quinze correlações, treze são significativas a  $p < .01$ , sendo as duas restantes significativas a  $p < .05$ . No que respeita à intensidade das correlações, duas são inferiores a .30, onze são iguais ou inferiores a .60 e duas são superiores a .60. Assim verifica-se que as escalas do DME embora partilhem conteúdo teórico mantêm características únicas.

Da análise das correlações entre as escalas do DME e as facetas e escalas do NEO-PI-R verificou-se que a escala Extroversão se correlaciona positivamente e de forma significativa com a escala Resiliência no trabalho e na carreira. Por outro lado, há duas facetas que também se correlacionam positivamente e de forma significativa com esta mesma escala do DME, as facetas Emoções positivas e Actividade. A faceta Emoções positivas também se correlaciona positivamente com a escala Optimismo no trabalho.

A escala Abertura à experiência não se correlaciona de forma significativa com nenhuma das escalas do DME. No entanto, a faceta Acções desta mesma escala, correlaciona-se positivamente e de forma significativa com duas escalas do DME, a escala Abertura às mudanças no trabalho e a escala Proactividade no trabalho e na carreira. Há ainda outra faceta que se correlaciona de forma significativa e positiva, com uma escala do DME, a faceta Ideias com a escala Resiliência no trabalho e na carreira.

A escala Conscienciosidade correlaciona-se significativamente e de forma positiva com as escalas Motivação na carreira e Optimismo no trabalho. Relativamente à faceta Competência, esta correlaciona-se significativamente e de forma positiva com três escalas do DME, a escala Proactividade no trabalho e na carreira, a escala Resiliência no trabalho e na carreira, e a escala Optimismo no trabalho. A faceta Dever correlaciona-se positivamente e de forma significativa com a escala Optimismo no trabalho, e a escala Esforço de realização correlaciona-se significativamente e de forma positiva com todas as escalas do DME. Por último a faceta Autodisciplina correlaciona-se significativamente de forma positiva com as escalas Motivação na carreira e Optimismo no trabalho, do DME.

Estes resultados vão no mesmo sentido dos do estudo de Ones e Viswesvaran (1997), que, tal como já foi referido, indicam que indivíduos conscienciosos têm diversos comportamentos muito valorizados pelo mercado de trabalho, comportamentos esses que são descritos pelos diversos itens da escala Conscienciosidade e suas facetas, nomeadamente, despender mais tempo em tarefas que lhe foram destinadas, ir além daquilo que são as suas funções, traçar objectivos de forma autónoma e atingi-los e evitar comportamentos contraproducentes (Ones & Viswesvaran, 1997 cit. por Fruyt & Mervielde, 1999).

A partir da análise das definições teóricas das facetas e escalas do NEO-PI-R e das escalas do DME, esperava-se encontrar a maioria das relações que foram evidenciadas pelos coeficientes de correlação de Pearson, no entanto há algumas correlações que não eram esperadas, nomeadamente, a da faceta Dever com a escala Optimismo no trabalho, cujas definições não apresentam pontos comuns; a da escala Esforço de realização com as escalas Abertura às mudanças no trabalho, Proactividade no trabalho e na carreira, Resiliência no trabalho e na carreira e Optimismo no trabalho do DME; a da faceta Autodisciplina com a escala Optimismo no trabalho.

### *Limitações*

Tratando-se este estudo de um primeiro estudo de um instrumento americano, poderia ter sido benéfico elaborar um processo de tradução e retroversão por uma pessoa nativa da língua de origem do instrumento.

Uma das principais limitações deste estudo prende-se com o número de participantes que sendo reduzido impossibilita que se realizem diversos procedimentos estatísticos que seriam muito pertinentes num estudo desta natureza, nomeadamente, efectuar-se uma análise factorial em componentes principais, que teria o objectivo de verificar se na amostra portuguesa também seria evidenciada a estrutura factorial encontrada por Fugate e Kinicki (2008).

Uma outra limitação resulta da formação académica dos participantes, ou seja, todos os participantes eram estudantes finalistas do Mestrado Integrado em Psicologia, o que, pode ter dado origem a artefactos estatísticos, na medida em que, pelo facto de se encontrarem todos nas mesmas circunstâncias, espera-se que até certo ponto, tenham respostas semelhantes, especialmente no que se refere ao mercado de trabalho.

Uma limitação que decorre do local que se escolheu para recolher a amostra, é a inexistência de elementos masculinos na amostra, que como foi anteriormente explicado, os poucos participantes do género masculino que responderam aos inventários, foram retirados da amostra para a tornar mais homogénea e porque não seria possível utilizá-los num estudo de género.

#### *Sugestões de novos estudos*

Partindo de uma limitação acima apontada, sugere-se que no futuro, se façam outros estudos incluindo novas variáveis, nomeadamente, a variável género, uma vez que, como foi acima descrito, não foi possível incluir esta variável neste estudo, assim seria interessante perceber se há, e quais são as diferenças entre géneros no que se refere às dimensões da empregabilidade.

Outra variável que seria interessante mas acima de tudo pertinente estudar, é a variável escolaridade. É importante perceber até que ponto é que mais escolaridade implica mais competências de empregabilidade ou se por outro lado a escolaridade não é uma variável fulcral do domínio da empregabilidade.

Uma outra variável que seria importante estudar é a variável idade, uma vez que seria importante perceber se à medida que as pessoas amadurecem, também se tornam mais competentes no domínio da empregabilidade, ou se a idade é uma variável determinante. Este estudo poderia ser inclusive, conduzido com o estudo da formação, tentando-se assim perceber se uma pessoa mais velha mas com pouca formação, é ou não mais competente no domínio da empregabilidade do que uma pessoa mais nova mas com formação superior.

Partindo do pressuposto de que as competências de empregabilidade se podem desenvolver, seria pertinente perceber quais os factores ou critérios que podem ser potenciadores desse desenvolvimento, por exemplo, formações em instituições de ensino superior, ocupação profissional remunerada em part-time enquanto se está a estudar, actividades de voluntariado com cariz regular, ou qualquer outra tarefa com cariz de responsabilidade que possa desenvolver no sujeito as competências avaliadas pelo DME.

Seria ainda pertinente desenvolver um conjunto de estudos num contexto profissional, por exemplo um estudo com a população desempregada, tentando perceber em primeiro lugar quais as competências de empregabilidade que necessitam de ser trabalhadas em cada pessoa particularmente, sendo que numa segunda fase do estudo essas competências seriam desenvolvidas por conselheiros para posteriormente se verificar se a promoção dessas mesmas competências ajudou os participantes a encontrarem colocação.

Ainda no contexto profissional, poderia desenvolver-se um estudo junto de técnicos de recrutamento e selecção, no qual estes técnicos aquando dos seus processos de recrutamento e selecção, avaliassem os candidatos com o DME, fazendo-se depois uma correlação com a recomendação dessas pessoas para o emprego, tal como se fez com o NEO-PI-R (Lievens, Fruyt & Van Dam, 2001).

### *Implicações*

Apesar deste estudo ser um primeiro estudo exploratório deste instrumento, o DME, permite-nos perceber as suas potencialidades.

O DME é um instrumento de rápido preenchimento e cotação, sendo passível de ser utilizado quantitativamente ou qualitativamente, ainda que a vertente qualitativa forneça mais informação do que a vertente quantitativa, na medida em que permite trabalhar as diversas competências isoladamente.

Pelas suas características e por aquilo que avalia o DME pode ser utilizado em diversos contextos que foram referidos anteriormente, nomeadamente em processos de recrutamento e selecção nos quais se pretenda avaliar o nível de proactividade, resiliência e identificação com o trabalho por parte dos candidatos; ou ainda em processos de Aconselhamento Vocacional nos quais se pretende ajudar um indivíduo a tomar uma decisão, passando essa decisão por perceber quais são as competências a desenvolver; ou mesmo no contexto universitário, trabalhando a empregabilidade dos jovens aquando da frequência do curso superior com o objectivo de auxiliar na procura de emprego no fim do curso; ou ainda nos centros de emprego, avaliando os candidatos e procurando desenvolver nos mesmos as competências necessárias à obtenção de um emprego a curto prazo.

Assim, espera-se que este estudo sirva para despertar o interesse relativamente a este conceito que é a empregabilidade, a sua importância e papel de relevo numa sociedade que está a viver uma das piores crises da história mundial no que se refere ao desemprego; e desta forma, sendo que um dos deveres dos psicólogos enquanto profissionais é actuar na sociedade de forma prática e procurando dar resposta às diversas solicitações, espera-se que este estudo, seja não uma resposta em si mesmo, mas o início de uma resposta.

## Referências Bibliográficas

Ames, C. & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: students' learning strategies and motivation processes. [Versão electrónica]. *Journal of educational psychology*, 80(3), 260-267.

Barros, A. (1997). Os Valores e o Modelo dos cinco factores de Personalidade: Aplicação de dois instrumentos de medida a uma amostra de adultos trabalhadores. Lisboa (Dissertação de Mestrado em Psicologia – Orientação e Desenvolvimento da Carreira).

Boudreau, J., Boswell, W. & Judge, T. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 53-81.

Carver, C. & Sheier, M. (1994). Situational Coping and Coping Dispositions in a Stressful Transaction. [Versão electrónica]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(1), 184-195.

Costa, P. (1996). Work and personality: use of the NEO-PI-R in industrial/organisational psychology. *Applied psychology: An international review*, 45(3), 225-241.

Costa, P. & McCrae, R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources, Inc.

Costa, P., McCrae, R. & Holland, J. (1984). Personality and vocational interest in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 390-400.



Cron, W., Slocum, J., Vandewalle, D. & Fu, Q. (2005). The role of goal orientation on negative emotions and goal setting when initial performance falls short of one's performance goal. [Versão electrónica]. *Human Performance*,18(1),55-80.

Dweck, C. & Leggett, E. (1988). A Social-Cognitive Approach to Motivation and Personality. [Versão electrónica]. *Psychological Review*,95(2),256-273.

Fruyt, F. & Mervielde, I. (1999). RIASEC types and big five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel Psychology*,52,701-727.

Fugate, M., Kinicki, A. & Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. [Versão electrónica]. *Journal of Vocational Behavior*,65,14-38.

Fugate, M. & Kiniki, A., J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. [Versão electrónica]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,81,503-527.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments* (3rd edition). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Judge, T., Thoresen, C., Pucik, V. & Welbourne, T. (1999). Managerial Coping with Organizational Change: A Dispositional Perspective. [Versão electrónica]. *Journal of Applied Psychology*,84(1),107-122.

INE (2010). Estatísticas do emprego – 2º trimestre 2010. [Versão electrónica]. *Destaque – Informação à comunicação social*. Lisboa

Lievens, F., Fruyt, F. & Van Dam, K. (2001). Assessors' use of personality traits in descriptions of assessment centre candidates: a five-factor model perspective. [Versão electrónica]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,74,623-636.

Lima, M. & Simões, A. (1995). Inventário de Personalidade NEO PI-R. In L. Almeida, M. Simões & M. Gonçalves (Eds.), *Provas Psicológicas em Portugal* (pp. 133-149). Braga: APPORT.

Lima, M. & Simões, A. (2000). *NEO-PI- R – Inventário de Personalidade NEO Revisto – Manual Profissional*. Lisboa: Cegoc-Tea.

McCrae, R. & Costa P. (1990). *Personality in Adulthood*. Guilford, New York.

McCrae, R. & Costa P. (1991). Tests and Assessment – The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling. *Journal of Counseling & Development*, 69,367-372.

McCrae, R. & Costa, P. (1995). Trait explanations in personality psychology. *European Journal of Personality*,9,231-252.

McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. [Versão electrónica]. *Urban Studies*,42(2),197-219.

Montag, I. & Levin, J. (1994). The five-factor personality model in applied settings. *European Journal of Personality*,8,1-11.

Peterson, C. (2000). The Future of Optimism. [Versão electrónica]. *American Psychologist*,55(1),44-55.

Seibert, S., Kraimer, M. & Crant, J. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. [Versão electrónica]. *Personnel Psychology*,54,845-874.